ROK I Listopad 1935 r. ZESZYT 8

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY

ORGAN • TOWARZYSTWA • POPIERANIA KOOPERACJI • PRACY

MIESIĘCZNIK

TREŚĆ ZESZYTU:

TEL. 616-92 ● WARSZAWA, SIENNA 16. ● P.K.O. 6920

Godziny przyjęć Redakcji: 11 — 13.

ALEKSANDER HERTZ

Zagadnienie kompetencyj w organizacjach społecznych

I.

Sprawa, którą tu chcemy poruszyć, należy pozornie do kategorji tych, które interesują jedynie ludzi bezpośrednio z nią związanych.

W rzeczywistości chodzi tu o problem znacznie szerszy, wyraźnie przekraczający granicę życia wewnętrznego tych czy innych organizacyj społecznych. Sprawa stosunku elementów „ideowych" do funkcjonarjuszy organizacyjnych, sprawa stosunku pracy „bezinteresownej", opierającej się na zasadach zaufania i wyborczości, do pracy fachowej i opłacanej—jest w przypadku stowarzyszeń społecznych poszczególnym przejawem zjawiska ogólniejszego, które, przeniesione na tło państwowo-ustrojowe, wyraża się w zagadnieniu stosunku wzajemnego biurokracji i kontroli obywatelskiej.

Ale nie sięgajmy tak daleko. Ograniczmy się do postawienia zagadnienia na płaszczyznie skromniejszej, jaką jest życie organizacyj społecznych.

*

W życiu tych organizacyj toczy się stary spór, który przybiera niekiedy postać bardzo dramatyczną.

Spór ten powstaje na tle wzajemnych stosunków, jakie istnieją pomiędzy władzami, pochodzącemi z wyboru, a aparatem administracyjnym, wytwarzanym drogą nominacji, opłacanym i odpowiedzialnym przed zarządami. Przedmiotem sporu jest zarówno kwestja kompetencyj każdego z czynników, jak i sprawa stosunku służbowego, materjalnego i moralno-organizacyjnego.

O co chodzi w tym sporze?

*

Tworzenie się aparatu administracyjnego, który składa się z fachowych funkcjonarjuszów, pozostających wobec organizacji w charakterze najmitów, jest oczywiście konsekwencją rozwoju danego stowarzyszenia zarówno pod względem ilości członków, jak i zakresu spełnianych funkcyj.

Stowarzyszenia spółdzielcze wszelkich typów mogą dostarczyć przykładów szczególnie wyraźnych. Spółdzielnie spożywców opierają się na ogromnym aparacie pracowniczych sił najemnych i działalność ich bez tego aparatu jest poprostu niedopomyślenia. Wynika to zresztą konsekwentnie z samych założeń spółdzielczości, która, usuwając przedsiębiorcę prywatnego, przejmuje na swój użytek aparat pracowniczy, którym się ów

przedsiębiorca posługiwał. Inna sprawa, że wraz z tem przejmowaniem ma ulegać zmianie ogólna sytuacja pracownika, ale sam fakt powstawania całej kategorji społecznej pracowników stowarzyszeń spółdzielczych nie przestaje istnieć. Tworzenie się odrębnych związków zawodowych pracowników spółdzielczości jest tu objawem wysoce znamiennym.

Pokrewne zjawiska spotkać można w ruchu zawodowym. Zwłaszcza w tych krajach, gdzie organizacje zawodowe doszły do dużej siły materjalnej i dysponują znacznym majątkiem organizacyjnym, wytworzyła się liczna kategorja płatnych funkcjonarjuszów o kwalifikacjach bardzo specjalnych.

I ogólnie można powiedzieć, że wytworzyła się już dziś potężna grupa pracowników organizacyj społecznych, która w świecie pracowniczym stanowi oddzielną kategorję i naogół sama podkreśla tę swoją odrębność.

*

W stosunku do tej grupy wytworzył się w opinji członków organizacyj szereg przeświadczeń o specjalnych obowiązkach tych pracowników wobec zatrudniających ich instytucyj.

Normy te wychodzą zarówno z tego faktu, że w znacznej ilości wypadków pracownicy sami są członkami organizacji, do której pozostają w stosunku najmu, jak i z faktu, że organizacja ma swoisty charakter społeczny czy ideowy.

Tego rodzaju normy, kryjące za sobą wzór pracownika organizacji społecznej, nie istnieją, gdy chodzi o stosunek personelu pracowniczego do przedsiębiorstwa prywatnego. Oczywiście i tam działają pewne normy, które nakładają na pracownika szereg obowiązków w stosunku do przedsiębiorstwa (lojalność, gorliwość, dyskrecja wobec konkurencji i t. d.). Ale zakres tych norm jest węższy, w stopniu słabszym apelują one do momentów społecznych (wyjątkiem jest Ameryka), a co najważniejsze — są one, zwłaszcza w Europie, przyjmowane przez pracowników jako pewien narzucony przymus, któremu się ulega pod sankcją utraty kawałka chleba.

W organizacjach społecznych wzór pracownika obejmuje znacznie rozleglejsze dziedziny, a przez samych pracowników jest traktowany najzupełniej pozytywnie. Przyczem odstępstwo od niego działa w przeświadczeniu zainteresowanych dyskwalifikująco, jako dowód „małego stopnia uspołecznienia".

*

Aparat administracyjny jest kierowany i kontrolowany przez ciała, pochodzące z wyborów, — w postaci zarządów, komisyj rewizyjnych i t. d.

Wpływ tych organów na codzienne życie organizacyjne jest znacznie mniejszy, niż aparatu administracyjnego. Ten ostatni mocno wrasta w całokształt spraw bieżących, odczuwa swą rolę jako decydującej, jeśli nie jedynej, siły motorycznej w działaniu

samej organizacji. I z natury rzeczy nabiera poczucia swej wagi dla tego działania.

Ale poczucie to natrafia z jednej strony na fakt ingerującego stosunku ciał kierowniczych, z drugiej zaś — na warunki materjalne. Wiadomą jest rzeczą, że organizacje społeczne płacą marnie i że uposażenie nie stoi w żadnym stosunku do obowiązków życiowych, jakie spadają na pracowników z tytułu istnienia owego wzoru, o którym mówiliśmy powyżej. W wielu wypadkach zależność materjalna przybiera postać drażniącą i to najczęściej z winy kierownictwa organizacji.

Świadomość swego znaczenia dla organizacji ze strony pracowników przy równoczesnej zależności organizacyjnej i materjalnej, odczuwanej jako poniżająca, staje się źródłem konfliktów.

*

Jest rzeczą ważną, abyśmy się zapoznali z argumentami, używanemi przez ścierające się strony.

Zarządy powołują się na to, że reprezentują czynnik zaufania członków, że są organem kontroli demokratycznej. Stwierdzają, że kontrola taka jest nieodzownym warunkiem, określającym charakter społeczny organizacji, która bez niej zatraciłaby swe właściwe oblicze.

Funkcjonarjusze używają argumentów natury dwojakiej. Z jednej strony podnoszą, że trudno mówić o zarządach, jako o rzeczywistym elemencie społecznym w organizacji; z drugiej strony kwestjonują kompetentność zarządów. Zarządy powstają w sposób przypadkowy, zgromadzenie wyborcze składa się najczęściej z małej liczby przypadkowo zebranych członków. W zarządach tylko część osób odnosi się rzeczowo do swych obowiązków, a reszta faktycznie nic nie robi. Członkowie zarządów rzadko kiedy są kompetentni w bieżących sprawach organizacyjnych, w czem bez porównania wyżej od nich stoją płatni funkcjonarjusze. Pospolicie powołują się na tę okoliczność, że np. w związkach zawodowych rzeczywistym organem kierowniczym jest najczęściej sekretarz generalny, przy którym zarząd sprowadza się raczej do roli instancji doradczej. Funkcjonarjusze atakują więc samą zasadę kierownictwa z tytułu przedstawicielskiego oraz podkreślają brak kompetencji ciał kierowniczych, pochodzących z wyboru.

Tak wygląda konflikt. Postarajmy się spojrzeć nań w sposób rzeczowy, abstrahując od punktów widzenia stron zainteresowanych.

II.

Załatwimy się wprzódy z jednym momentem, występującym w argumentacjach, a który świadomie przemilczeliśmy powyżej. Jest to sprawa pracy bezinteresownej i płatnej.

To, że w konflikcie zajmuje ona poważne miejsce, jest samo przez się objawem bardzo interesującym. Świadczy to bowiem o działaniu tych wzorów normatywnych, o których już mówiliśmy poprzednio.

Wzory te kształtowały się bardzo wcześnie, u zarania dzisiejszych prądów społecznych z ich formami organizacyjnemi. Surowy duch purytańsko-sekciarski stanowił o atmosferze moralnej tych pierwszych poczynań.

Dzisiejsze wielkie ruchy masowe miały bardzo skromne zaczątki organizacyjne. Ich pierwsi działacze byli w jednej osobie pionierami i apostołami. Przeciwko sobie mieli nietylko cały system istniejących stosunków rzeczowych, ale ustawodawstwo i obyczaj. Musieli przełamywać bierność mas i przezwyciężać dziesiątki przeszkód, jakie stawiały im państwo i opinja publiczna. Przypomnijmy sobie, że na znacznej części ziem polskich ruch organizacyjno-społeczny zdobył sobie swobodę dopiero lat temu kilkanaście i że nawet politycznie neutralne organizacje społeczne w rodzaju spółdzielni spożywców były krępowane przez działanie władz państwowych.

W tych warunkach musiał się wytworzyć wzór ideowy pracownika czy działacza społecznego o specjalnych kwalifikacjach poświęcenia, krańcowej bezinteresowności, wyrzeczenia się życia osobistego.

Jeżeli taki pracownik musiał być płatnym funkcjonarjuszem organizacji, to sam traktował to jako naruszenie wzoru i całym stylem swego życia starał się jakoś zrekompensować tę swoją „nieideowość".

*

W rezultacie rozpowszechniło się przekonanie, nierówno wartościujące pracowników bezinteresownych i pracowników płatnych. Po dzień dzisiejszy argument, że ktoś jest „na żołdzie partyjnym", czyli, że jest płatnym funkcjonarjuszem jakiegoś stronnictwa, jest używany w celu zdyskredytowania niewygodnej osobistości.

*

Kładzenie nacisku na moment zapłaty jako na podstawę oceniania pracy w organizacjach społecznych jest niewątpliwie interesującym przyczynkiem obyczajowym. Ale niemniej — jest obyczajowym przeżytkiem.

Rozwijające się organizacje społeczne o bardzo skomplikowanych funkcjach wymagają pracowników - zawodowców, którzy poświęcają im swą pracę i za to oczywiście muszą być płatni. Jest to tak jasne, że nie wymaga udowodnienia.

Jeżeli praca członka zarządu jest „honorowa", to płynie to jedynie ze specjalnego jej charakteru, z tego faktu, że członek zarządu spełnia w organizacji funkcje zupełnie innej natury społecznej, niż funkcjonarjusz administracyjny.

Decydują tu momenty objektywno - społeczne, a nie subjektywno - moralne, które w danym wypadku są przeżytkiem minionych czasów.

III.

Po tych uwagach możemy przejść do naprawdę istotnych momentów zagadnienia. Której ze spierających się stron przyznamy słuszność?

Otóż każda z nich ma swoją część słuszności, albowiem w argumentach swoich opiera się na zjawiskach rzeczywiście zachodzących w organizacjach społecznych.

*

Bezwątpienia powszechnem zjawiskiem w organizacjach społecznych jest to, że zarządy, legitymujące się wolą wszystkich członków, są wybierane przez małą ich część. Ale w każdej grupie tylko część uczestników odznacza się aktywnością, a reszta nie wychodzi poza postawę bierności. Aktywizacja tej reszty zależy od całej masy czynników, których tu rozpatrywać nie możemy. W każdym razie fakt, że tylko mniejszość wykazuje aktywny stosunek do organizacji, trzeba przyjąć z całym spokojem.

To samo siłą rzeczy da się powiedzieć o aktywności zarządów. I tu najczęściej aktywność jest cechą tylko części członków. Niewątpliwie — są to objawy przykre, ale jeszcze gorszem jest wyciąganie stąd zbyt radykalnych wniosków ustrojowych.

Mamy dziś szereg przykładów, mówiących o tem, co stało się z organizacjami, z których usunięto zasadę kontroli demokratycznej i wprowadzono naprzykład niemiecką zasadę „wodzowstwa" (Führerprinzip). Organizacje te niezwykle szybko skostniały, a jedynie przymus czy względy oportunistyczne utrzymują członków w ich szeregach.

Wychowcze znaczenie zasady demokratycznej w organizacjach polega na tem, że nawet bierny członek ma świadomość swoich praw w stosunku do organizacji. Może z tych praw nie korzystać — jest to złe i demoralizujące. Ale najważniejsze jest to, że może z nich skorzystać i tem samem wziąć na siebie cząstkę odpowiedzialności za całość organizacji.

*

Walne zebrania, zarządy, komisje rewizyjne i t. d. mogą źle spełniać swoje obowiązki. Ludzie są tylko ludźmi!

Ale mniejsze niebezpieczeństwo przedstawia źle działający organ przedstawicielski, niż zupełny jego brak. I tu dochodzimy do nowej strony zagadnienia.

Mamy tu na myśli niebezpieczeństwo przerostu aparatu biurokratycznego. Usunięcie organów przedstawicielskich pozostawia na placu jedynie aparat biurokratyczny. Upadek czy osłabienie

znaczenia ciał przedstawicielskich, jeżeli idzie w parze z przerostem funkcyj administracyjnych, z reguły pociąga za sobą skostnienie organizacji.

*

Rozwój organizacyj społecznych wymaga rozrostu aparatu administracyjnego, powołuje do życia biurokrację organizacyjną. Przerost funkcyj biurokratycznych ma tu zasadniczo te same konsekwencje, co i na szerszych polach życia państwowego. Odczuwany jest jednak o tyle dokuczliwiej, o ile w praktyce dystans pomiędzy członkiem a jego organizacją jest mniejszy, niż dystans pomiędzy obywatelem a państwem.

Bardzo przykre starcia powstają na tle rozbieżności, jaka zachodzi pomiędzy odczuwaniem przez członka organizacji, jako własnej, a instytucjonalnym do niego stosunkiem funkcjonarjusza organizacyjnego. Skargi na „bonzów" w niemieckich związkach zawodowych były ważnym czynnikiem, wyzyskiwanym umiejętnie przez narodowy socjalizm.

Biurokratyzacja aparatu administracyjnego pociąga więc za sobą skostnienie organizacji i stanowi z tego powodu najbardziej bodaj niepokojące niebezpieczeństwo z pośród wszystkich, jakie grożą stowarzyszeniom społecznym.

Jest to bowiem niebezpieczeństwo natury wewnętrznej, rzecby można, strukturalnej, wytwarza się powoli, w sposób z początku niedostrzegalny, i bez silnie rozwiniętej kontroli demokratycznej, wymagającej wysokiego stopnia aktywności ze strony członków, — jest nie do zwalczenia.

*

Nie znaczy to wcale, byśmy nie mieli doceniać innego niebezpieczeństwa, które polega na niekompetentności organów przedstawicielskich z wyboru i na braku taktu z ich strony w stosunku do funkcjonarjuszów płatnych.

Tyranja małych kacyków zarządów staje się nieraz istną plagą dla życia organizacyj społecznych. Naturalnie — tam, gdzie słabszy jest udział kontroli demokratycznej ze strony członków, powołujących zarząd, gdzie zarządy powstają z nominacji od góry, — tam więcej jest miejca na nietaktowne postępowanie organów kierowniczych. Jest to poprostu związane ze zmniejszaniem się czynnika odpowiedzialności.

Niebezpieczeństwo kostnienia zarządów również jest zawsze realne i kostnienie to z reguły pociąga za sobą biurokratyzację aparatu administracyjnego ze wszystkiemi jej ujemnemi stronami.

Wydaje się nam przecież, że niebezpieczeństwo to jest łatwiejsze do usunięcia, albowiem, przynajmniej w żywotnej organizacji, niema danych wewnętrznych, aby organy kierownicze i kontrolne musiały mieć skłonność do zesztywnienia. Decyduje tu zasadniczo właśnie stopień żywotności organizacji.

*

Niemniej — w najbardziej żywotnej organizacji, przy najbardziej taktownym zarządzie i przy niezbiurokratyzowanym aparacie administracyjnym może dochodzić do takich czy innych tarć. Powstaje zagadnienie czysto praktyczne: — jak tych tarć uniknąć, a przynajmniej jak je sprowadzić do sytuacji, umożliwiającej sharmonizowaną współpracę obu czynników?

IV.

Zasadniczem założeniem musi być konieczność istnienia w organizacjach społecznych kontroli demokratycznej jako czynnika, chroniącego przed biurokratyzacją.

Oczywiście — warunkiem takiej kontroli musi być jej ciągłość, rzeczowość i aktywna postawa członków. Są to czynniki, które zależą od wyrobienia społecznego i poziomu kulturalnego członków, a są osiągane przez wpływ wychowawczy samej organizacji.

Oczywiście — zależy to od tego, w jakiej mierze organizacja posiada swój sens społeczny, o ile jest prawdziwie żywotna, a praca w niej połączona z przeświadczeniem o głębszej odpowiedzialności społecznej.

Punkt ciężkości leży więc w ogólnej atmosferze moralnej, jaka w organizacji panuje.

*

Tak przeprowadzona kontrola demokratyczna zmniejsza siłą rzeczy płaszczyznę tarć pomiędzy czynnikiem z wyboru a najemnym, a w każdym razie osłabia ich ostrość.

Niemniej jednak niezbędnym warunkiem musi być wyraźne określenie kompetencyj czynników wyborczego i administracyjnego. Nierozgraniczenie tych kompetencyj — to źródło niezmiernie przykrych konfliktów, które fatalnie odbijają się na życiu organizacyjnem.

Nie chodzi tu tylko o kompetencje formalne. — O wiele ważniejszą jest sprawa kompetencyj funkcjonalnych, t. j. tych, które wynikają z odrębności ról, odgrywanych przez obydwa czynniki.

*

Wyraźne postawienie sprawy kompetencyj musi mieć swój wpływ i na błąkający się wciąż przesąd odnośnie pracy bezinteresownej czy „ideowej" a zarobkowej.

Jeżeli się wyraźnie określi, czem jest organizacja społeczna, jeżeli się ustali funkcje czynnika przedstawicielskiego i czynnika administracyjnego, to uniknie się zamieszania w wartościowaniu jednego i drugiego rodzaju pracy.

Żadna z nich nie jest ani lepsza ani gorsza. Fakt opłacania jednej z nich nie może być podstawą do jej dyskredytowania. Każda z nich czyni zadość pewnym funkcjom życia organizacyjnego, bez których nie mogłoby ono istnieć.

*

Tu jednak niezmiernie wiele zależy od postawy samych pracowników.

Jest rzeczą interesującą, że jeżeli z jednej strony istnieje w nich skłonność do przeceniania swej roli w całokształcie działania organizacji, przeświadczenie, że oni decydują o działaniu organizacji, — to z drugiej strony sami ulegają wpływomi przesądu o swej niższości społecznej i niezawsze umieją podnieść moment swej równowartości wobec drugiego czynnika Uderza to szczególnie w zakresie stosunków materjalnych.

*

Organizacje społeczne najczęściej płacą bardzo źle, choć, jak wiemy, wymagają od swych pracowników więcej, niż przedsiębiorca prywatny.

Pracownicy godzą się z tym stanem rzeczy zarówno ze względu na swe emocjonalne zainteresowanie w samej organizacji, jak i na przekonanie, że tą drogą okupują swą „bezideowość", to, że wogóle biorą pieniądze.

Wytwarza się w ten sposób sytuacja wybitnie niemoralna i dla organizacji szkodliwa. Niektóre stowarzyszenia poprostu wyzyskują swych pracowników i pracownicy sami wkońcu nabierają świadomości, że są wyzyskiwani.

*

Do jakich paradoksalnych sytuacyj może to doprowadzić, powie o tem przykład, zaczerpnięty zresztą ze stosunków niepolskich.

Niemiecka prasa socjalistyczna stała jakościowo znacznie niżej od prasy mieszczańskiej. Tymczasem w Niemczech był szereg świetnych publicystów o przekonaniach socjalistycznych, z których wielu było członkami stronnictwa.

Jednakże publicyści ci pracowali w prasie mieszczańskiej i wybitnie przyczynili się do podniesienia jej poziomu. Pisma socjalistyczne płaciły bowiem tak nędznie, że najbardziej ideowy socjalista szedł wkońcu do prasy mieszczańskiej.

Ta niskość uposażeń płynęła nietyle z ubóstwa zasobów materjalnych, co ze stale powtarzanego argumentu, że socjalista powinien w swem pismie pracować ideowo, to znaczy ze grosze. Wzór ideowca, jaki wytworzył się w kołach socjalistycznych niemieckich i jakiemu mieli podlegać płatni funkcjonarjusze, stał się ważkim czynnikiem obniżenia się poziomu prasy socjalistycznej.

*

Ten przykład doskonale ilustruje rozpowszechnioną praktykę wielu organizacyj społecznych. Źle uposażony pracownik porzuca swą organizację, jeżeli mu się nadarza lepsza sposobność.

Oczywiście dla dużej części pracowników tego rodzaju przerzucanie się jest połączone z dużym konfliktem moralnym. Pra-

cownik społeczny tem się różni od prywatnego, że stosunek jego do instytucji, która go zatrudnia, nie jest jedynie prostym stosunkiem najmu. Najczęściej jest on zarazem członkiem tej organizacji, poczuwa się do ścisłego z nią związku, do obrony jej interesów, ulega tej samej atmosferze moralnej, jaka w niej panuje.

Mówiliśmy już powyżej, że wzór pracownika społecznego, obejmujący wszystkie jego obowiązki, jest bezporównania bogatszy i żywszy, niż wzór pracownika prywatnego. Pracownik organizacji społecznej jest nietylko najmitą, ale zarazem jeszcze i czemś innem, co się określa jako „ideowiec".

Jeżeli porzuca swą pracę, to ma przeświadczenie, że popełnia bezmała zdradę ideową, że popełnia czyn, kolidujący z jego ideowością. Ale w ogromnej ilości wypadków względy ludzkie zmuszają go do porzucenia pracy, chociaż jest to dla pracownika połączone z większym wstrząsem moralnym.

Organizacje społeczne często zapominają o tej dwoistości w stosunku do nich płatnych funkcjonarjuszów. Przy najsilniej emocjonalnem odnoszeniu się do instytucji pracownik nie przestaje przecież być najmitą i o fakcie tego najmictwa powinny pamiętać we własnym swoim i wspólnym interesie obydwie strony. Moment „ideowy" nie powinien zasłaniać momentu najmu.

W zakresie swych stosunków służbowych pracownicy organizacyj społecznych muszą zdecydowanie stać na gruncie obrony swych interesów najmickich. Organizacje zawodowe w rodzaju związków zawodowych pracowników spółdzielczych są objawem niezmiernie zdrowym.

Postawa zawodowa pracowników leży całkowicie na linji interesów samych organizacyj społecznych. Jest ona przedewszystkiem czynnikiem, przeciwdziałającym biurokratyzacji funkcjonarjuszów administracyjnych. Obrona własnych interesów zawodowych wprowadza moment żywotności, zmusza pracownika do bardziej społecznego ustosunkowania się do własnej pracy.

*

Szczególnie doniosłe może tu być oparcie się na zasadach kooperacji pracy. Próby, w tym kierunku czynione, należy śledzić z wielkiem zainteresowaniem.

Powinny one dostarczyć wielu cennych doświadczeń, które, **przeniesione na szerszy teren życia organizacyjnego, staną się podstawą uzdrowienia stosunków.**

*

Organizacje społeczne przeżywają dziś wyraźny kryzys. Niewątpliwie czasy ostatnie były dla nich nadwyraz ciężkie. Dlaczego tak jest — to zagadnienie zupełnie oddzielne, którego roztrząsać tu nie możemy.

Ale istnieją liczne oznaki, które zapowiadają możliwości odrodzenia się życia organizacyjnego.

Jest rzeczą ważną, aby odrodzony ruch organizacyjny był wolny od tych stron ujemnych, które dotąd tak wyraźnie na nim ciążyły.

I dlatego zagadnienie stosunków wewnętrzno-organizacyjnych, kwestja kompetencyj czynnika demokratycznego i administracyjnego, sprawa demokratyzacji tego ostatniego — wszystko to wymaga już dziś wyraźnego postawienia i głębszego przemyślenia.

Wszelkie kryzysy mają tę wartość, że jaskrawiej pokazują fakty, które w okresach równowagi słabiej rzucały się w oczy. Dzisiejszy kryzys życia organizacyjnego może mieć od tej strony swą wartość wychowawczą.

HENRYK RYGIER

Poszukajmy dróg wyjścia

Zamieszczając niniejszy artykuł prof. H. Rygiera, dyrektora Instytutu Oświaty Pracowniczej, otwieramy chętnie łamy naszego pisma dla wymiany myśli na tematy, poruszone przez Autora. Towarzystwo nasze zabierze ostatni głos w tej dyskusji.

Red.

Z numeru 6-go „Spółdzielczości Pracy" dowiedzieliśmy się, że, poczynając od 1 stycznia 1934 r. aż do końca sierpnia b. r., a więc w ciągu 20 miesięcy, — powstało na terenie całej Polski zaledwie 70 nowych spółdzielni pracy i wytwórczych.

Liczba ta, zwłaszcza w dzisiejszych czasach konieczności walki z depresją, przedstawia się ubożuchno i świadczy, że wyzwoleńcza idea spółdzielczości pracy mało przeniknęła jeszcze w szersze rzesze pracownicze. Pracownicy—fizyczni i umysłowi— wciąż wolą rolę ludzi zależnych, a nawet wysługiwanie się przy różnych niezawsze zaszczytnych czynnościach, wprost nieraz pomiatających godność człowieka pracy, niż zdobycie się na radosne i uszlachetniające wyzwolenie i na śmiałe wkroczenie na drogę samodzielnego myślenia, samodzielnej pracy twórczej i współgospodarowania w życiu zbiorowem.

Zapewne, że liczenie na kasę państwa, samorządu czy prywatnego przedsiębiorstwa jest postawą nieskończenie łatwiejszą, niż liczenie na siebie samego i opieranie swego bytu i swego znaczenia społecznego na własnych samodzielnych wysiłkach.

Bierność ta — niewątpliwie — znajduje pewne usprawiedliwienie w niewłaściwem ustosunkowaniu się polityki państwowej do kompleksu problematów społecznych i oświatowych, w niedocenianiu ich powagi i chwiejnym do nich stosunku ze strony czynników publicznych.

Ale jeśli tak jest, to tembardziej świat pracy musi sam o sobie myśleć.

*

Zdawałoby się, że przykład w kierunku zaradności spółdzielczej powinni dać przedewszystkiem pracownicy umysłowi jako element światlejszy i jako ci, którzy drogą specjalnego przywileju uzyskali kosztem publicznym poważne nieraz wykształcenie.

Tymczasem, powołując się na wspomniany wyżej wykaz w num. 6-tym „Spółdzielczości Pracy", stwierdzamy, że na tę skromną liczbę 70 nowych spółdzielni pracy przypada zaledwie 10%, bo 7 spółdzielni pracowników umysłowych, a w tem 3 założone przez Instytut Oświaty Pracowniczej. A więc w ciągu 20 miesięcy na terenie całej Polski, liczącej około 200.000 bezrobotnych pracowników umysłowych, powstały z inicjatywy bezpośrednio zainteresowanych zaledwie 4 spółdzielnie pracy. Fakt znamienny i smutny. Tem smutniejszy, że związki zawodowe żadnej aktywności w tym kierunku nie wykazały i — sądzić można — żadnej aktywności wykazać nie zamierzają.

Jeśli teraz zechcemy się przyjrzeć działalności istniejących dziś w Polsce spółdzielni pracy, to stwierdzimy, że spółdzielnie pracowników umysłowych występują tu nad wyraz ospale i nieudolnie, robotnicze zaś spółdzielnie cierpią dotkliwie na brak należytej pomocy instruktorskiej oraz na brak właściwie zorganizowanej administracji i kierownictwa technicznego. A więc zarówno na terenie własnym jak i na terenie spółdzielni robotniczych pracownicy umysłowi nie wykazali się dotąd w Polsce ani należytą inicjatywą, ani zaradną umiejętnością.

*

Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy w swem dążeniu do podniesienia poziomu i rozszerzenia sieci spółdzielni pracy napotyka wciąż na przeszkody, wynikające z braku środków na rozwinięcie akcji instrukcyjno - organizatorskiej i wyszkoleniowej. Bowiem zainteresowane spółdzielnie są zbyt nieliczne i słabe (nie wyszły jeszcze ze stanu embrjonalnego), aby mogły same finansować tę tak niezbędną dla nich akcję. I dlatego działalności w tym kierunku prawie że nie widzimy.

Otóż w pierwszym okresie, dopóki ruch się nie rozwinie i nie wzmocni, dopóki nie powstanie sieć silnych spółdzielni, zdolnych do finansowania takiej działalności, należy w imię interesu publicznego szukać na to środków w źródłach publicznych, w sumach składanych na cele publiczne przez świat pracy.

Czerpanie z tego źródła środków finansowych na cele organizacyjno - instrukcyjne spółdzielczości pracy w początkowym okresie tego ruchu nie będzie bynajmniej dowodem bierności Wprost przeciwnie — nieumiejętność uzyskania środków na te tak ważne cele ze źródeł publicznych świadczyłaby tylko o niezaradności.

*

Podstawą każdej spółdzielni jest świadomość jej członków. Zdobywa się ona przez oświatę i doświadczenie oraz przez wzajemną wymianę doświadczeń.

W ostatnich latach widzimy duże wysiłki nauczycielstwa w kierunku wdrażania młodzieży już na ławie szkolnej do teorji i praktyki spółdzielczej.

Ale dzisiejszego pokolenia dorosłego nie pozyskamy przecież na tej drodze dla spółdzielczości pracy. Dla tego pokolenia trzeba zorganizować inne ogniska, z których promieniowałaby świadomość i wiedza spółdzielcza.

*

Dla omówienia tych spraw oraz dla rozbudzenia bardziej powszechnego zainteresowania kooperacją pracy i wytwórczą, — zastanawiam się, — czy nie nadszedł już czas zwołania na wiosnę 1936 roku zjazdu delegatów spółdzielni oraz instytucyj, które spółdzielczością pracy żywo się interesują? Instytut Oświaty Pracowniczej chętnie w zjeździe takim i w pracy przygotowawczej wziąłby udział.

Oczywiście — sprawa ta wymaga uprzedniego omówienia szeregu kwestyj wstępnych. Należy przeprowadzić dyskusję nad zasadami organizacji zjazdu, jego programem i zadaniami. Dyskusję tę należy przeprowadzić na łamach „Spółdzielczości Pracy".

Komórką centralną i głównym kierownikiem z natury rzeczy powinno być Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy. Pod jego też rozwagę składam niniejszy projekt, do którego z tego jeszcze względu przywiązuję wielkie znaczenie, iż może na tego rodzaju zjeździe da się wreszcie pomówić w sposób nieskrępowany i o godności człowieka pracy.

Głosy z terenu

List nauczyciela-oświatowca

Nauczyciel-oświatowiec pisze do nas z jednego z większych miast wojewódzkich:

— Piętnasty rok pracuję jako nauczyciel w szkolnictwie średniem. A znacznie dłużej, bo od wczesnych lat studenckich, jestem czynny w akcji oświatowej wśród młodzieży robotniczej. Kontakty moje z młodzieżą nie ograniczają się do stosunków tylko urzędowych. Lubię młodzież i dużo z nią obcuję w sposób, umożliwiający bliższe jej poznawanie. Żywo interesują mnie zagadnienia młodzieżowe. Widzę w tej dziedzinie wielki u nas chaos i dużo karygodnych błędów ze strony starszego pokolenia.

Parę miesięcy temu trafił mi przypadkiem do rąk jeden z numerów „S p ó ł d z i e l c z o ś c i P r a c y". Zaciekawiło mnie nawskroś oryginalne i bardzo życiowe podchodzenie Panów do spraw społecznych i wychowawczych. Postarałem się więc o resztę numerów pisma i stałem się nietylko pilnym jego czytelnikiem, ale też i zwolennikiem programu ideowego i kierunku praktycznego kooperacji pracy.

Jako nauczyciela z zawodu i oświatowca szczególnie mnie interesuje sprawa spółdzielczości pracy na terenie młodzieżowym. Eksperymenty samorządowo-spółdzielcze SOM-u w drużynach junackich przedstawiają, mojem zdaniem, olbrzymią wartość społeczno-wychowawczą i zasługują na znacznie żywsze i wnikliwsze niż dotąd zainteresowanie w świecie społeczników i wychowawców. Niestety, prócz „Spółdzielczości Pracy" żadne inne pismo spraw tych w sposób głębszy dotąd nie porusza. Ta sama uwaga dotyczy również i sprawy kooperacji pracy wśród młodzieży szkolnej i absolwentów szkół zawodowych. Muszą Panowie dążyć do zdobycia na tych tak ważnych terenach jak największej ilości czytelników dla pisma, a po przez czytelnictwo — jak największej ilości czynnych zwolenników dla sprawy, która dopiero wtedy wejdzie na szerokie i pewne tory.

*

Polska dzisiejsza — ale nietylko Polska — odczuwa dotkliwie b r a k w i e l k i e j i d e i, któraby przyświecała szerokim rzeszom społecznym i wytyczała dla państwa i społeczeństwa drogi rozwojowe, prowadzące w lepszą i sprawiedliwszą przyszłość. Brak idei — któraby porywała jednostki i masy, entuzjazmowała je do świadomych pozytywnych czynów i była pociągającą r ó w n i e ż d l a m ł o d z i e ż y. Brak idei — któraby pod swoim sztandarem mogła skupić w zwartych i wytrwałych szeregach twórcze siły zarówno starszego jak i młodszego pokolenia.

Sądzę, że tą ideą może i powinna stać się i d e a s p ó ł d z i e l c z o ś c i p r a c y.

Jeśli idzie o młodzież, — to idea ta jest w stanie porwać młode pokolenie. Zawiera bowiem wszystkie pierwiastki, mogące młodzież rozentuzjazmować i zorganizować do pracy, oraz utrzymywać w trwałem napięciu społeczne uczucia i społeczną wolę stowarzyszonych.

*

Gorąco zachęcam więc Panów do dalszej usilnej akcji propagandowej, zwłaszcza wśród młodzieży. I to nietylko na terenie SOM-u, ale również i wśród młodzieży zatrudnionej, tak robotniczej, jak i pracowniczej, oraz wśród młodzieży, pobierającej jeszcze naukę szkolną. Nie trzeba tej propagandy ograniczać

jedynie do uczniów szkół zawodowych. Powinna ona objąć również szkoły ogólnokształcące oraz młodzież akademicką, przed którą spółdzielczość pracy odsłania wspaniałe perspektywy.

P. S. Z trudem udało mi się znaleźć w jednej z bibljotek wyczerpaną już w sprzedaży broszurę Bobrownickiego „U progu twego życia". Doskonała to lektura zwłaszcza dla młodzieży w niższych i średnich szkołach zawodowych. Koniecznie musicie ją Panowie wydać powtórnie. W nowem wydaniu trzeba będzie jednak złagodzić w paru miejscach słodkawe akcenty sentymentalizmu, dobre u Amicisa, lecz mogące razić współczesną młodzież polską ze środowiska proletarjackiego.

Wspólne trudności i bolączki

Członek rady nadzorczej jednej z robotniczych spółdzielni wytwórczych na prowincji tak oto pisze do nas o trudnościach i niedomaganiach swojej kooperatywy.

*

Dotkliwie cierpimy na brak kapitałów własnych i na brak uczciwego i niedrogiego kredytu.

Bo jakież kapitały mogliśmy złożyć my — ubodzy robotnicy?! Nawet nie wszyscy członkowie powpłacali dotąd całkowicie swoje stuzłotowe udziały. I nie przez opieszałość, — tylko dlatego, że naprawdę nie mają z czego dopłacać.

Więc nie możemy ani warsztatu należycie zainwestować, ani w materjały odpowiednio się zaopatrzyć, ani klijentom udzielać kredytu. Bo nie stać nas na to wszystko.

A sami wciąż musimy uciekać się do lichwiarskiego kredytu i towarowego i gotówkowego.

Skutki zaś są takie, że — jeśli idzie o ścisłość — to pracujemy tylko na zyski naszych wierzycieli, a na fundusz społeczny Spółdzielni, mając nędzne i niepewne zarobki, nic zaoszczędzić nie możemy.

*

Drugie nasze nieszczęście, że — pomimo usilnych starań — nie możemy uzyskać robót od poważnych instytucyj państwowych.

Gdyby nam oddawano stamtąd roboty, wywiązywalibyśmy się z nich uczciwie i dobrze, a Spółdzielnia stanęłaby odrazu na mocnym gruncie. Ale jesteśmy za biedni i nie mamy ani gotówki, ani innej gwarancji na kaucje.

Więc musimy pracować dla prywatnych odbiorców i jesteśmy stale bici. Bo za mało mamy sprytu kupieckiego (wiadomo — robotnicy!), a przytem konkurencja (często nieuczciwa) innych firm wciąż zabiera nam klijentów.

*

A do tych wszystkich trudności dochodzą jeszcze i wewnętrzne niedomagania.

Nie wszyscy członkowie są uspołecznieni. Sporo mamy takich, którzy w Spółdzielnię nie wierzą i gotowi są dla swoich drobnych doraźnych korzyści doprowadzić ją do zguby. Całe szczęście — że jest nas kilku wiernych i wytrwałych. Więc bronimy, jak możemy, naszą placówkę robotniczą. Ale jest nam naprawdę bardzo trudno.

*

I nie mamy wcale na miejscu życzliwych i bezinteresownych doradców, którzyby chcieli i umieli szczerze nam dopomóc w sprawach organizacyjnych, administracyjnych i finansowych. Musimy wszystko sami kombinować naszą własną robociarską głową — nieuczoną i mało doświadczoną.

*

Proszę Pana Redaktora nie zamieszczać mojego podpisu i nie wymieniać naszej Spółdzielni.

Bo nie dlatego piszę, aby stało wydrukowane w gazecie moje nazwisko, ani też żebym chciał publicznie rozgłaszać światu o trudnościach naszej Spółdzielni.

Piszę zupełnie w innym celu. A mianowicie, — żeby ogół czytelników zwrócił uwagę na nasze trudności i bolączki, — bo sądzę, że nietylko my je odczuwamy, ale też i inne spółdzielnie.

Więc wspólnie musimy myśleć, jak wspólnemu złu zaradzić.

Jak powstała spółdzielnia „Wysiłek"

I.

Spółdzielczość pracy jest niewątpliwie najwłaściwszym systemem organizacyjnym przy robotach publicznych, prowadzonych celem zatrudnienia bezrobotnych. Przedewszystkiem dlatego, że najskuteczniej powoduje pożądaną wydajność pracy (tak niską zazwyczaj przy tego rodzaju robotach) oraz że zatrzymuje całkowity zysk przedsiębiorcy w ręku samych zatrudnionych, względnie — w ich organizacji gospodarczej, jaką jest spółdzielnia.

Nie zawsze jednak stosowanie spółdzielczości pracy przy zatrudnianiu bezrobotnych na robotach publicznych daje pożądane rezultaty. Niezbędne tu są **trzy warunki**, z których żadnego nie może brakować. Warunek pierwszy — to **właściwa organizacja** spółdzielni, oparta na starannie dobranym zespole spółdzielczo-uświadomionych członków, uspołecznionych i pracowitych. Wa-

runek drugi — to **dobre kierownictwo fachowe,** posiadające duży autorytet i wielki zakres zastrzeżonych dla siebie kompetencyj w organizacji spółdzielni. Trzeci wreszcie warunek — to **właściwie ułożone stosunki współdziałania pomiędzy spółdzielnią a instytucją publiczną, dla której spółdzielnia pracuje;** nietylko szykanowanie spółdzielni przez nieżyczliwych dla niej urzędników, dla których niekiedy może być ona niewygodną, ale też i bezpodstawne faworyzowanie prowadzi zawsze do skutków opłakanych.

*

W Polsce — próby zastosowania spółdzielczości pracy (czyli zbiorowego autoadministrowanego akordu) były przy zatrudnianiu bezrobotnych na robotach publicznych podejmowane niejednokrotnie. Niestety — z powodu braku kompleksu niezbędnych warunków — próby te nie dawały należytych rezultatów.

Musimy się tu przyznać, że i dawniej, jako Sekcja Kooperacji Pracy Polskiego T-wa Polityki Społecznej, i obecnie, jako Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy — wielokrotnie odradzaliśmy konkretne zamierzenia w tym kierunku, nie widząc wszystkich niezbędnych warunków dla ich powodzenia.

A jednak roboty publiczne są przecież terenem najbardziej odpowiednim dla zastosowania kooperacji pracy. To też — dawniej Sekcja a obecnie Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy nie przestaje myśleć i przygotowywać prób w tym kierunku. O jednej z nich, która się nareszcie zrealizowała, chcemy właśnie opowiedzieć.

II.

Zaczęliśmy przedewszystkiem od doboru odpowiednich ludzi na członków przyszłej spółdzielni.

W lecie 1933 r. przedstawiciel naszego T-wa w porozumieniu z polską Y. M. C. A. wygłosił pogadankę o spółdzielczości pracy w prowadzonej przez tę instytucję jadłodajni dla bezrobotnych. W wyniku pogadanki grupa bezrobotnych zwróciła się o cykl dalszych wykładów na ten temat. Cykl taki się odbył (również w lokalu Y. M. C. A.) i słuchacze w liczbie kilkunastu postanowili dążyć do założenia spółdzielni pracy. Oczywiście po odpowiednich przygotowaniach.

Na skutek naszych starań udało się wyjednać od Towarzystwa Przyjaciół Ochoty zatrudnienie dla wspomnianych wyżej bezrobotnych w sezonie jesienno-zimowym 1933 — 1934 na robotach ziemnych na Ochocie. Grupka ta łącznie z grupą innych, bardziej uspołecznionych robotników, zatrudnionych przy tejże robocie, zawiązała rodzaj zespołu przygotowawczego do przyszłej spółdzielni. Członkowie tego zespołu trzymali się razem przy pracy, obserwowali się wzajemnie, zbierali się perjodycznie

w lokalu Tow. Przyjaciół Ochoty, gdzie omawiali swoje doświadczenia i sprawę przyszłego zorganizowania się w spółdzielnię. Część uczestników tego grona odpadła, na ich miejsce przybyło trochę nowych. Zespół wyróżniał się dodatnio swoją pracowitością, solidnością, powagą i uspołecznieniem wśród masy bezrobotnych, zatrudnionych wówczas na Ochocie i przy budowie autostrady. Na początku 1934 r. powstała w zespole myśl przystąpienia do założenia spółdzielni. Odradzaliśmy im tego kroku, gdyż brakło jeszcze innych warunków, niezbędnych do powodzenia zamierzonej inicjatywy.

W roku budżetowym 1934 — 1935 nie udało się ich zatrudnić wspólnie. Zespół się jednak nie rozproszył, a członkowie jego, rozrzuceni po całej Warszawie, utrzymywali wciąż ze sobą kontakt, nie rezygnując z nadziei założenia spółdzielni.

*

Istnieje na Woli czytelnia dla bezrobotnych, prowadzona przez Związek Bibljotekarzy. W czytelni tej od czasu do czasu odbywają się wieczorami odczyty. Wiosną 1934 roku jeden taki odczyt został tam wygłoszony na temat spółdzielczości pracy. I oto wśród stałych uczestników tej czytelni, z których część pracowała już wspólnie przy robotach publicznych, zrodziła się również myśl założenia spółdzielni pracy. Ale i tu nie było również wszystkich niezbędnych warunków, aby przystąpić do zrealizowania zamiaru.

O zżyciu się ze sobą uczestników tej grupy, o ich dużem wyrobieniu społecznem oraz o ich uczciwości i pracowitości dało nam chlubne świadectwo Towarzystwo Bibljotekarzy.

Postanowiliśmy więc dopomóc tym dwom grupom bezrobotnych z tem, że obie połączą się w jedną kooperatywę.

III.

Mając upatrzony w ten sposób dla przyszłej spółdzielni element ludzki, zaczęliśmy się zastanawiać nad sprawą zapewnienia jej właściwego kierownictwa fachowego i opieki technicznej.

Po namyśle postanowiliśmy porozumieć się w tej sprawie ze spółdzielnią pracy — **„Grupa Techniczna“,** która wykazuje obok ideowości dużą fachowość, solidność i zaradność praktyczną. Zaproponowaliśmy więc „Grupie Technicznej“, aby w razie powstania projektowanej spółdzielni robotniczej roztoczyła nad nią opiekę pod względem technicznym i gospodarczym, a w wypadku potrzeby wydelegowała jednego ze swoich członków na kierownika.

Zaproponowaliśmy poza tem, aby „Grupa Techniczna“ poleciła ze swej strony do przyszłej spółdzielni robotniczej kilku

dobrze wypróbowanych pod względem solidności i pracowitości robotników.

Z „Grupą Techniczną" doszliśmy do całkowitego w tych sprawach porozumienia.

IV.

Mając przygotowane dwa pierwsze podstawowe warunki powodzenia zamierzonej spółdzielni, zajęliśmy się przygotowaniem warunku trzeciego.

Sprawa spółdzielczości pracy cieszy się dużem zrozumieniem i życzliwem poparciem ze strony Ministerstwa Opieki Społecznej. Również i Fundusz Pracy jest dla naszej sprawy szczerze przychylny.

Postanowiliśmy więc przedstawić zarówno w Ministerstwie jak i w Funduszu nasz projekt, prosząc o udzielenie projektowanej spółdzielni wydatnego poparcia w kierunku otrzymania przez nią pracy przy robotach publicznych. Właściwy, staranny i ostrożny dobór przyszłych członków spółdzielni, zapewniona właściwa jej organizacja, zapewnione właściwe kierownictwo techniczne i administracyjne oraz opieka instrukcyjna ze strony tak naszego Towarzystwa jak i spółdzielni inżynierów „Grupa Techniczna" — wszystko to razem daje dużą gwarancję, że zamierzona spółdzielnia, o ile dostanie pracę na właściwych warunkach, będzie dobrze się wywiązywać z podjętych zadań.

Fundusz Pracy przychylił się do naszego wniosku i zapewnił, że umożliwi projektowanej spółdzielni otrzymanie robót publicznych.

V.

I dopiero wtedy przystąpiliśmy do ostatecznej akcji organizacyjnej.

Doradziliśmy obu grupom robotniczym (z Ochoty i z Woli) aby każda wybrała ze swojego grona ludzi najbardziej wyrobionych, pracowitych i uspołecznionych, jako swoich przedstawicieli, którzy łącznie z czterema robotnikami, poleconymi przez grupę „Techniczną", utworzą zespół członków - założycieli. Musi to być zespół pewny, murowany.

A pozostali będą narazie kandydatami na członków, z tem, że po przepracowaniu w spółdzielni okresu próbnego zostaną na członków przyjęci. Trzeba tu zaznaczyć, że ułożony przez nas projekt statutu zapewnia kandydatom takie same korzyści materjalne jak i członkom, poddaje tylko ich (kandydatów) uprzedniej próbie przed dopuszczeniem do członkostwa, a więc do głosu decydującego na walnych zgromadzeniach oraz do czynnego i biernego prawa wyborczego.

Obie grupy chętnie przyjęły nasz wniosek i wybrały swoich przedstawicieli na członków przyszłej spółdzielni.

Dnia 29 lipca odbyło się zebranie założycielskie 18-tu członków-założycieli przy udziale w charakterze gości przedstawicieli naszego Towarzystwa, „Grupy Technicznej", Funduszu Pracy oraz grona kandydatów. Spółdzielni nadano nazwę **„Wysiłek"**, uchwalono statut, wybrano władze i polecono im utrzymywać jak najściślejszy kontakt z naszem Towarzystwem i z „Grupą Techniczną", jako z zaprzyjaźnionemi instytucjami doradczo-instrukcyjnemi.

Pomimo, że Fundusz Pracy odrazu zaproponował Magistratowi Warszawy pewną sumę na zatrudnienie spółdzielni przy obwałowaniu Wisły, jednak w Magistracie podchodzono do tej sprawy tak powolnie, że jeszcze na początku października nie ruszyła ona z miejsca. Sytuacja członków spółdzielni, zawiedzionych w swojej nadziei, przedstawiała się rozpaczliwie. To też Fundusz Pracy skierował spółdzielnię na robotę dla wojska na Cytadeli. Stosunek władz wojskowych do Spółdzielni okazał się bardzo życzliwy, wszelkie formalności zostały załatwione bez zwłoki i od początku bieżącego miesiąca (listopada) „Wysiłek" rozpoczął swoją pierwszą robotę, od wyniku której będzie w znacznym stopniu zależała przyszłość tej młodej placówki.

Z TOW. POPIER. KOOPERACJI PRACY

Do Czytelników

We wrześniowym numerze „Spółdzielczości Pracy" zamieściliśmy **„Projekt przepisów o oddawaniu spółdzielniom pracy robót i dostaw publicznych"** z wezwaniem do nadsyłania odnośnych uwag do dnia 30 listopada.

Niniejszem termin wyżej podany przesuwa się do d n i a 3 1 - g o g r u d n i a.

Jednocześnie jeszcze raz prosimy wszystkich Czytelników, aby uważnie zaznajomili się ze wspomnianym projektem i aby wszystkie ewentualne uwagi i zastrzeżenia w tej materji koniecznie nam zakomunikowali we właściwym czasie. Niech projekt w swej ostatecznej redakcji będzie naprawdę wspólnem naszem dziełem, opartem na zbiorowem doświadczeniu i przemyśleniu.

Komisja Specjalna do opracowania projektu

Zebrania odczytowo-dyskusyjne

Projekt spółdzielni instruktorów rolnych

W dniu 23 października na kolejnem zebraniu odczytowo - dyskusyjnem red **Adam Uziembło** zreferował projekt spółdzielni pracy instruktorów rolnych. Referat podajemy niżej w streszczeniu samego Autora.

I.

Nie trzeba dowodzić, że jesteśmy pod względem rolniczym krajem zacofanym i że reforma rolna sama przez się nie poprawi naszych stosunków agrarnych. Znacznie więcej od niej może i powinno zdziałać podniesienie wydajności gospodarstwa rolnego.

Możliwości pod tym względem są bardzo poważne. Możemy podnieść wielokrotnie nasze zbiory oraz produkcję naszej gospodarki hodowlanej.

*

Wprawdzie twierdzą niektórzy, że już dziś mamy nadmiar produktów gospodarstwa wiejskiego. Że więc zwiększona — i to znacznie — produkcja rolnicza nie znalazłaby dla siebie popytu na rynku krajowym, a rynki zagraniczne są dla niej dostępne jedynie w bardzo ograniczonym stopniu. Nadmiar ten przecież, jak wiemy dobrze, jest tylko pozorny. Wynika on wyłącznie z niedojadania naszej ludności, z chronicznego głodu, jaki cierpi olbrzymia większość obywateli Polski. W porównaniu z innemi krajami spożycie w Polsce żyta i pszenicy, mięsa, cukru, mleka i t. p. produktów pierwszej potrzeby jest zastraszająco niskie i powinno być wydatnie podniesione.

W stosunkach obecnych podniesienie wydajności gospodarstw rolnych — to przedewszystkiem podniesienie do normalniejszego poziomu skali żywienia człowieka pracującego w Polsce. I dalej — trzeba sobie zdawać sprawę, że gdy wieśniak zyska możność jako-tako się odżywiać, — grozi w Polsce (w dzisiejszych warunkach produkcji) niedobór i drożyzna artykułów żywnościowych.

Ale gdyby nawet istniały granice, poza które nie należy podnosić produkcji tych czy innych artykułów gospodarstwa rolnego, — to przecież posiadamy możliwość rozwinięcia gospodarki w wielu innych jeszcze kierunkach, mało albo wcale dotąd w Polsce nie wyzyskanych, jak np. owocarstwo, rybołóstwo, hodowla zwierząt futerkowych, uprawa ziół leczniczych, pszczelarstwo, wyzyskanie bogactw leśnych (jagód i grzybów) i t. d.

To, co przytoczyliśmy, wymownie stwierdza, jak dalecy jeszcze jesteśmy od całkowitego wyzyskania naszych możliwości gospodarczych i jak wiele jest jeszcze w Polsce do zrobienia w kierunku podniesienia dobrobytu naszej ludności.

Przypomnijmy sobie wreszcie, że warunki klimatyczne naszego kraju ograniczają czas pracy rolnika w jego gospodarstwie dotychczasowem (jeśli brać pod uwagę pracę intensywną) do około 70-ciu dni w roku. Czy z tego nie należy wyciągać właściwych konsekwencyj? Czy nie staje przed nami problemat zatrudnienia ludności wiejskiej w jakichś nowych rodzajach pracy w ciągu tak długiego u nas sezonu zimowego?

*

Praktyczne podejście do rozwiązania tych wszystkich zagadnień wymaga, rzecz jasna, środków materjalnych, nieraz nawet poważnych kapitałów. W jeszcze większym jednak stopniu wymagają te sprawy dużego nakładu pracy ludzkiej, tak fizycznej, jak i umysłowej; przedewszystkiem zaś podniesienia świadomości i aktywnej zaradności w masach drobnych rolników, z czem się wiąże konieczność dużej pracy instruktorskiej i organizacyjnej.

Pewne rzeczy u nas w tym kierunku są robione. Mamy szkoły rolnicze (w niewielkiej ilości i z małą frekwencją). Samorządy utrzymują instruktorów rolnych. Tworzą przysposobienie rolnicze. Niestety — wszystko to jest kroplą wobec morza potrzeb.

— Przytem, jeśli idzie o szkoły, to praktyka, jaką nabywa tam uczeń, stanowi tylko drobną cząstkę niezbędnego do prowadzenia samodzielnej gospodarki doświadczenia. Młody absolwent po wyjściu ze szkoły ma zresztą do zwalczania w domu konserwatyzm ojcowski, otoczony powagą wieku i władzy rodzicielskiej. Szkoła, wreszcie, nie daje mu wyrobienia gospodarczego ani przygotowania spółdzielczego.

Co zaś do masowych środków instrukcyjnych, to — stosowane nietyle do ludzi co do gruntów — idą one nieraz poprostu w próżnię. Toż notorycznie znany jest fakt, że pożyteczna skądinąd i najzupełniej uzasadniona propaganda używania nawozów sztucznych prowadzi nieraz do tego, że rolnik, zwabiony przez nią, nie może potem wydobyć z ziemi nawet wkładów poczynionych i jedynie zwiększa swe zadłużenie.

Wszystko to, co omówiłem, skłaniać nas powinno do szukania nowych środków, prowadzących do właściwego zaktywizowania drobnych rolników.

Powiadamy — środków (a nie środka) zupełnie świadomie, gdyż z wielu stron trzeba zaatakować dotychczasowy stan bierności i marazmu.

Zatrzymajmy się nad jednym z tych środków, — a mianowicie nad spółdzielczem zorganizowaniem pracy instruktorskiej w rolnictwie.

II.

Mam tu na myśli spółdzielnię pracy agronomów, inżynierów rolnych, ogrodników, buchalterów oraz innych specjalistów, których pomoc instrukcyjna może pod jakimkolwiek względem przyczynić się do podniesienia wydajności gospodarstw rolnych.

Spółdzielnia musi starannie dobierać sobie członków, posiadających w wysokim stopniu niezbędne kwalifikacje fachowe, wiedzę, dobrą znajomość środowiska, umiejętność pracy instruktorskiej oraz wysoki poziom uspołecznienia obok zalet charakteru.

Na początku spółdzielnia powinna zrzeszyć jako członków niewielką ilość sił pierwszorzędnych i dobrze wypróbowanych w poprzedniej pracy. Następnych zaś członków przyjmowanoby dopiero po dłuższym, statutowo przewidzianym okresie próbnej pracy w spółdzielni (naprzykład dwuletnim).

Spółdzielnia będzie musiała zatrudniać dwojakiego rodzaju instruktorów: objazdowych i lokalnych. Personel objazdowy, składający się ze specjalistów o wysokich kwalifikacjach zawodowych, przeprowadzałby ekspertyzy, planowanie, układał umowy, udzielał instukcyj zasadniczych. Instruktorzy lokalni pełniliby głównie czynności kontrolne, czuwali nad wykonaniem umów, dopilnowując nawet drobnych szczegółów. Do tych zadań można będzie dobierać ludzi o mniejszych kwalifikacjach wykształceniowych.

Jest kwestja otwarta, czy spółdzielnia instruktorów ma oferować swoją pracę pojedyńczym gospodarzom, czy też zorganizuje w poszczególnych wsiach (względnie w kompleksach wiosek) swych odbiorców w specjalne stowarzyszenia, któreby pośredniczyły pomiędzy pojedyńczym gospodarzem a spółdzielnią instruktorską.

Spółdzielnia instruktorów zakładałaby w upatrzonych dla swej działalności punktach własne ekspozytury, przeznaczone do obsługiwania odpowiednich terenów, a kierowane i kontrolowane przez centralę.

*

Gospodarstwo, zgłaszające chęć korzystania z usług instrukcyjnych spółdzielni, przedewszystkiem zostaje poddane ekspertyzie. Specjaliści oceniają jego możliwości produkcyjne i handlowe oraz możliwości fizyczne i psychiczne gospodarza i jego rodziny i opracowują plan ulepszeń wspólnie z tym gospodarzem, wspólnie nawet z całą rodziną, przynajmniej ze wszystkimi czynnymi w gospodarstwie jej członkami.

Oczywiście, że wysunie się odrazu sprawa niezbędnych nieraz kredytów. Rzecz prosta, że spółdzielnia instruktorów kredytów nie udziela. Zbada jednak zdolności kredytowe gospodarstwa, udzieli w tym zakresie odpowiednich porad, a w wypadku, gdy możliwości kredytowych niema, zaprojektuje skromniejszy plan stopniowych ulepszeń, licząc się z początkowym brakiem kredytu.

Następnie plan, oparty na szczegółowej ekspertyzie warunków i możliwości, zostaje opracowany w detalach wraz z kalendarjum i rozkładem pracy. I dopiero wówczas dochodzimy do spisania umowy.

Spółdzielnia możliwie najściślej określa, w jaki sposób będzie czuwała nad wykonaniem tego planu, w jakich wypadkach i jaką pomoc deklaruje, jak będzie wykonywała kontrolę i instrukcję. A gospodarz ze swej strony zobowiązuje się stosować do wskazówek instrukcji, do prowadzenia rachunkowości według określonego wzoru, do terminowego wykonywania prac zleconych.

Spółdzielnia wydaje zalecenia nietylko co do produkcji, ale też i w sprawach handlowych. Instruktor musi wskazać źródła zakupów oraz miejsca i sposoby sprzedaży produktów. Należy tu wykorzystać jak najszerzej istniejącą sieć spółdzielczą. Umowa gospodarza ze spółdzielnią instruktorską musi zawarować odstawianie mleka wyłącznie do spółdzielni mleczarskiej, nabywanie narzędzi i zbywanie zboża — wyłącznie w spółdzielni rolniczo-handlowej, lokowanie wolnej gotówki wyłącznie w kasie spółdzielczej, kupowanie produktów spożywczych wyłącznie w spółdzielni spożywców i t. d. Odstępstwa od tej zasady mogą być czemś zupełnie wyjątkowem.

Umowa musi też wyraźnie zawarować zwiększenie wewnętrznego spożycia w związku ze wzrostem produkcji. Wiemy, naprzykład, że duński producent najlepszego w świecie masła sam go nie jada i zadawalnia się namiastkami w rodzaju margaryny. Obserwacja niejednej wsi wykazuje, że pierwszym skutkiem uruchomienia mleczarni spółdzielczej jest fakt, że dzieci przestają dostawać mleko, przynajmniej mleko pełne. Spółdzielnia instruktorska musi tym objawom jak najbezwzględniej zapobiegać przez wstawianie odpowiednich warunków do umów z poddającymi się jej instrukcjom gospodarzami.

*

Wreszcie umowa zastrzega część nadwyżki, osiąganej przez instruowane gospodarstwo, jako wynagrodzenie dla spółdzielni instruktorskiej.

Należność ta, obliczana tylko w naturaljach, dostarczana jest przez gospodarza do właściwej spółdzielni zbytu (względnie przetwórczej) i zapisywana tam na specjalny rachunek spółdzielni instruktorskiej. Bezwzględnie przestrzeganą musi być zasada, że gospodarze nie prowadzą ze spółdzielnią instruktorską żadnych rachunków pieniężnych oraz że spółdzielnia nie uskutecznia z nimi żadnych wypłat ani inkas. Zasada powyższa ma olbrzymie znaczenie organizacyjne, gospodarcze i społeczne.

Poszczególni instruktorzy, działający w imieniu spółdzielni, tylko i wyłącznie od niej pobierają wynagrodzenie za swą pracę. Z tytułu ich działalności instruktorskiej nie może istnieć między nimi a instruowanymi przez nich gospodarzami żadnych dodatkowych rachunków. Również niewolno im (instruktorom) przyjmować w związku ze swoją pracą żadnych prowizyj czy prezentów od firm zainteresowanych.

III.

Jakże wyglądają warunki i możliwości realizacji tak szkicowo narzuconego tu projektu?

*

Przedewszystkiem należy wziąć pod uwagę brak dziś na wsi pieniędzy i olbrzymie trudności kredytowe.

Stąd wynika, że przynajmniej początkowo działalność instruktorska naszej spółdzielni będzie kierowanana jeśli nie wyłącznie to przeważnie na udoskonalenia gospodarcze, osiągalne bez wkładów pieniężnych. Wobec straszliwego naogół zaniedbania naszych gospodarstw rolnych, dużo się znajdzie w Polsce do zrobienia nawet w tym nie wymagającym wkładów pieniężnych zakresie ulepszeń gospodarki wiejskiej.

Szersza akcja ulepszeń, opartych już na kredycie, będzie się mogła rozwinąć dopiero z czasem i stopniowo.

*

Przejdźmy do drugiego momentu.

Gospodarczo - dodatnie wyniki akcji instrukcyjnej, prowadzonej przez spółdzielnię, zaczną występować i dadzą się zrealizować nie odrazu, lecz conajmniej po roku. I to — początkowo — w bardzo niewielkich rozmiarach.

Z tego wynika, że spółdzielnia zacznie dostawać wynagrodzenie za swą pracę dopiero gdzieś po roku, a przytem w wysokościach nie będących na razie w żadnym stosunku do włożonych w tę pracę kosztów. Dopiero po kilku latach dochody spółdzielni, płynące z przypadających jej odsetek od nadwyżek z instruowanych gospodarstw, — będą w stanie pokrywać całkowite koszty jej działalności.

Czyżby ta okoliczność zgóry miała przekreślać cały projekt, jako nierealny? — Bynajmniej. — Działalność bowiem spółdzielni instruktorskiej leży po linji najżywotniejszych interesów i najpilniejszych zadań całego szeregu instytucyj gospodarczych, publicznych i społecznych, — które w dobrze zrozumianym interesie własnym mogą i powinny umożliwić spółdzielni rozpoczęcie jej działalności i przetrwanie dość długiego okresu początkowej nieopłacalności.

Do tej kategorji zainteresowanych instytucyj zaliczam przedewszystkiem różnego rodzaju spółdzielnie wiejskie (rolniczo-handlowe, mleczarskie, spożywców, kredytowe i t. d.) oraz ich związki, czynne na terenach, objętych akcją spółdzielni instruktorów. Akcja ta bowiem przyczyni się w swoich skutkach do podniesienia obrotów tych wszystkich spółdzielni w wyniku zwiększonej lojalności i aktywności gospodarczej ich członków. To też zainteresowane spółdzielnie wiejskie mogą i powinny wziąć w tej czy innej formie udział w początkowem finansowaniu narazie deficytowej działalności tak pożytecznej dla nich placówki.

Dalej — państwowe fabryki nawozów sztucznych.—Wydają one duże pieniądze na masową propagandę swojej produkcji. Czy zawsze ta propaganda bywa jednak właściwą? I czy nie właściwszym od niej środkiem będzie racjonalna akcja instruktorska, prowadzona przez spółdzielnię wśród rolników, — akcja, zmierzająca do racjonalnego zwiększenia wydajności gospodarstw rolnych, do czego jednym ze środków jest przecież stosowanie w tych gospodarstwach nawozów sztucznych.

Następnie — samorządy terytorjalne. — Wszak spółdzielnia instruktorów rolnych podejmuje się czynności, które i one prowadzą z mniejszą lub większą skutecznością. Spółdzielnia może zastąpić je w tych czynnościach napewno z lepszemi rezultatami. Może więc i tu liczyć na poparcie.

Wreszcie — Państwo, dla którego nie jest obojętnem, że w wyniku instruktorskich prac spółdzielni podnosi się zdolność płatniczą drobnego rolnika oraz że spółdzielnia ta staje się praktycznem uzupełnieniem szkół rolniczych, nadzorując absolwentów tych szkół po powrocie ich na rolę, a nawet zatrudniając u siebie co zdolniejszych.

Będzie więc nasza spółdzielnia mieć wszelkie prawo do tego, aby domagać się pomocy materjalnej na deficytowy okres początkowej swej pracy od szeregu instytucyj społecznych i publicznych, — od instytucyj, których interesy nie kolidują z interesami drobnych rolników, a którym działalność instruktorska spółdzielni odda pośrednio bardzo wielkie usługi.

*

Przejdźmy teraz do ostatniego pytania. — Gdzie należy zapoczątkować tę pracę?

Nie określam miejsca geograficznego. Powiem tylko o paru zasadniczych kryterjach, jakiebym zastosował przy jego wyborze.

Przedewszystkiem — teren pierwszych eksperymentów powinien być w znacznym stopniu skooperatyzowany. Brak spółdzielni mleczarskiej, rolniczo-handlowej, kredytowej czy konsumenckiej naraziłby nas od sa-

mego początku na szereg wielkich trudności. Jeszcze gorzej odbiłby się na eksperymencie brak na miejscu żywiołu, obytego jako tako z życiem spółdzielczem.

Następnie — nie należy zaczynać w okolicy o szczególnie rozdrobnionej własności rolnej; chyba że mamy w pobliżu wielkie miasta, albo wyjątkowo dogodne warunki komunikacji z rynkiem zbytu. Zresztą i wtedy nie bylibyśmy całkowicie radzi z wyboru takiej miejscowości, gdyż nie byłaby ona typową dla naszej pracy.

Wreszcie — chodzi o materjał ludzki.

Mojem zdaniem — najbardziej odpowiada tym postulatom Sandomierskie lub południowa część Lubelszczyzny.

*

Każdy początek jest trudny. Bardzo trudnem też będzie wprowadzenie w życie niniejszego pomysłu.

I dlatego inicjatywa powinna znaleźć oparcie w jakiejś instytucji żywej i poważnej, która nie poskąpi trudu, aby utorować drogę, przynajmniej teoretycznie, dla praktycznych poczynań inicjatorów. Taką instytucją może być, mojem zdaniem, tylko Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy. Sądzę, że spotka się ono z życzliwem poparciem z wielu stron, a przedewszystkiem z poparciem organizacyj rolniczych, które chyba dołożą starań, aby teoretyczne zdobycze na tem polu w praktyce ucieleśnić.

Nad referatem red. Uziembły rozwinęła się ożywiona dyskusja.

Dr. Tadeusz Kłapkowski wskazuje na szkicowość projektu, który wymaga dalszego opracowania. Myśl stworzenia spółdzielni instruktorów rolnych mówca uważa za słuszną i bardzo aktualną. Redaktorowi Uziemble należy się wdzięczność za wysunięcie tej myśli i naszkicowanie projektu, jako wstępu do dyskusji. Projekt zawiera sporo trafnych spostrzeżeń i słusznych postulatów. W dłuższych wywodach mówca w sposób bardzo interesujący porusza i omawia szereg ważnych momentów, związanych z możliwościami, warunkami i sposobami zorganizowania spółdzielni instruktorów rolnych. Przemówienie d-ra Kłapkowskiego należałoby opracować w formie specjalnego obszerniejszego artykułu.

P. K. Wyszomirski uważa projekt referenta za nierealny przynajmniej w dobie obecnej w związku z dzisiejszą sytuacją gospodarczą i stosunkami społecznemi na wsi. Za bardziej realną uznałby mówca myśl zakładania spółdzielni pracy do szerzenia na wsi oświaty elementarnej w związku z niedostateczną na tem polu działalnością szkolnictwa powszechnego.

Prez. Mieczysław Bilek mówi o tem, że spółdzielnia instruktorów mogłaby się przyczynić bardzo wydatnie do zracjonalizowania naszego drobnego rolnictwa. Dotychczasowa akcja instruktorska wśród drobnych rolników cierpi na bezplanowość, nieskoordynowanie i — częsta — niedostateczną fachowość. Samorządy terytorjalne w bardzo wielu wypadkach prowadzą lub finansują tę akcję w sposób zupełnie niewłaściwy. Dobrze zorganizowana spółdzielnia instruktorów przy należytem nastawieniu jej pracy w powiązaniu z działalnością zainteresowanych czynników samorządowych i spółdzielczych powinna odegrać bardzo poważną rolę.

Red. Jan Wolski uważa kooperatyzację pracy instruktorskiej za jedną z najbardziej palących potrzeb naszego życia społeczno - gospodarczego. Sam charakter pracy instruktorskiej wymaga jej skooperatyzowania. Instruktor jako indywidualny najmita postawiony jest w warunkach, utrudniających mu należyte wykonywanie jego zadań i nie odpowiadających jego roli. Nie wchodząc w ocenę samego projektu red. Uziembły, mówca podnosi w tym projekcie samą myśl skooperatyzowania pracy instruktorskiej.

Red. Zakrzewski mówi o tem, że idea skooperatyzowania podaży pracy intelektualnej na wsi jest ideą, która bardzo odpowiada kierunkowi myśli i nastrojom młodej inteligencji pochodzenia wiejskiego, nastawionej na pracę w wiejskiem środowisku. Poprzez spółdzielnię pracy swojego fa-

chu będzie mógł młody inteligent stanąć do roboty nie jako najmita indywidualny, zależny na swem stanowisku od byle kaprysów i nastrojów, lecz jako przedstawiciel i członek zatrudniającej go placówki spółdzielczej.

P. Jan Małecki przyłącza się do wywodów przedmówcy, uzupełniając je szeregiem interesujących spostrzeżeń.

P. Henryk Purman widzi dwie duże zalety w projekcie referenta. Primo — że organizacja pracy umysłowej pomyślana jest w najwłaściwszej dla niej formie (spółdzielczej), oraz — że działalność spółdzielni instruktorskiej, ma być nastawiona na koordynację drobnych gospodarstw wiejskich z jak najszerszem uwzględnieniem kooperatyzowania wysiłków poszczególnych gospodarzy. Jest to wejście na drogę, prowadzącą do gospodarki planowej.

Red. **Uziembło** zaznacza, że nie miał bynajmniej zamiaru wyczerpania w swym referacie tematu. Wysunął tylko zagadnienie. Przeciwników swojej koncepcji zasadniczej nie spotkał, a przy szczegółach referatu nie obstaje. Wbrew wywodom p. Wyszomirskiego uważa zasadniczą myśl swojego projektu za realną już dziś i bardzo aktualną.

Zagadnienie społeczno-wychowawcze a spółdzielczość pracy

Tematowi powyższemu poświęciliśmy w **dniu 5-tym listopada** nasz kolejny wieczór odczytowo - dyskusyjny, na którym p. p. **dr. Aleksander Hertz** i **Henryk Purman** wygłosili dwa uzupełniające się wzajemnie referaty.

*

Pierwszy prelegent mówił o **zagadnieniu społeczno - wychowawczem.** W swym głębokim, dobrze skonstruowanym i bardzo interesującym referacie dr. Hertz rozwinął szerzej poglądy, przedstawione już przez niego w artykule p. t. „Niebezpieczne złudzenie" (Nr. 6-ty **„Spółdzielczości Pracy").**

*

P. Henryk Purman, po nawiązaniu do wywodów pierwszego prelegenta, omówił **wartość kooperacji pracy, jako czynnika społeczno - wychowawczego**, wychowującego poprzez działanie. Niżej w dużym skrócie szkicujemy główne momenty tego referatu.

Przebudowa społeczna idzie po linji emancypacji świata pracy, zniesienia wyzysku klasowo - społecznego, zastąpienia gospodarki kapitalistycznej przez gospodarkę planową i uspołecznioną, opartą na solidarnej aktywności najszerszych rzesz ludu pracującego. Przebudowy tej dokonać mogą tylko masy, wdrożone do zbiorowej zaradności, aktywne, uspołecznione wychowywane do tej roli przez czynny udział we własnych organizacjach, wśród których spółdzielnie pracy (względnie wytwórcze) mają wyjątkowo dużą wartość społeczno - wychowawczą.

Dalej prelegent szczegółowo wykazał, w czem się w spółdzielniach pracy wyraża to wychowawstwo przez działanie. Żaden rodzaj spółdzielni nie aktywizuje w stopniu tak silnym swoich uczestników jak kooperacja pracy. Nigdzie aktywność uczestników nie jest tak ciągła i systematyczna, jak właśnie w spółdzielniach pracy. Prelegent omawia warunki codziennego współżycia w kooperatywie pracy i wylicza codzienne zadania natury organizacyjnej, administracyjnej i gospodarczej, wymagające samodzielnego załatwiania ich przez stowarzyszonych. A różne sprawy, wynikające stale na tle współpracy, karności, kierownictwa, wynagrodzenia, podziału nadwyżek, stosunku do instytucyj zarobkodawczych. Olbrzymi zakres różnorodnego codziennego doświadczenia, poprzez które uczestnik spółdzielni pracy wychowuje się wszechstronnie na zaradnego i uspołecznionego obywatela przyszłości.

Końcową część referatu poświęcił p. Purman omówieniu niezwykle interesujących wyników, jakie dało zastosowanie metody spółdzielczości, a przedewszystkiem spółdzielczości pracy, na terenie **drużyn junackich.** Jak

wiemy, w drużynach junackich po dłuższym okresie przygotowawczym zaczęto od wiosny b. roku wprowadzać **junacki samorząd spółdzielczy,** zmierzający do stopniowego przekształcenia drużyny na faktyczną spółdzielnię o podwójnym charakterze kooperatywy pracy i kooperatywy spożywców. Ta część referatu p. Purmana bezwzględnie wymaga opracowania w formie specjalnego artykułu.

*

Wykłady obu prelegentów tak wyczerpały temat i były tak przekonywujące, że nie wywołały, poza paroma zapytaniami, dyskusji.

WŁOCHY

WŁADYSŁAW BAGIŃSKI

Trzy spółdzielnie pracy w Medjolanie

Okres, w którym spółdzielnie pracy cieszyły się szczególną opieka państwa we Włoszech, skończył się już dawno. W chwili obecnej przedsiębiorstwa spółdzielcze nie korzystają z żadnych przywilejów ani w dziedzinie fiskalnej, ani (co ważniejsze) w dziedzinie podejmowania i wykonywania robót publicznych. Spółdzielnie pracy we Włoszech są dziś zdane na to, że muszą zdobywać sobie teren pracy tak samo i na tych samych warunkach, co przedsiębiorstwa prywatne.

Fakt, że w takich warunkach utrzymuje się silny ruch spółdzielczości pracy, jest wymownym dowodem żywotności tego ruchu, który przetrwał gwałtowne przemiany społeczno - polityczne, jakim w ciągu ostatnich lat 20-tu ulegały Włochy.

*

Będąc z okazji studjów z dziedziny polityki społecznej w Medjolanie, skorzystałem z możności zaznajomienia się chociaż pobieżnie ze stanem spółdzielczości pracy w tym okręgu, który był i pozostaje centrum życia społeczno - gospodarczego, a między innemi i spółdzielczego we Włoszech.

Według danych, udzielonych przez sekretarjat lokalny Związku Narodowego Spółdzielczego, liczono w prowincji Medjolańskiej w dniu 31.XII.1934 roku 38 rozmaitego typu spółdzielni pracy i wytwórczych, które zrzeszały 8.020 członków i posiadały 2.010.300 lir kapitału udziałowego oraz 1.420.700 lir. kapitału rezerwowego (społecznego). Prócz tego w prowincji Medjolańskiej liczono w tym samym czasie 8 spółdzielni pracy transportowców, które zrzeszały 807 członków i wykonały w 1934 roku pracy za 3.479.458 lir.

Nie poprzestając na powyższej statystyce, zaznajomiłem się nieco bliżej z 3-ma najbardziej interesującemi spółdzielniami pracy w Medjolanie. Sądzę, że relacja o nich zainteresuje czytelników „Spółdzielczości Pracy".

Spółdzielnia murarzy

(Società Anonima Cooperativa Lavoranti Muratori)

Jest to jedna z najstarszych spółdzielni tego typu we Włoszech. Założona w 1887 roku przez nieliczną grupę robotników murarskich dla wykonywania

drobnych (początkowo) robót budowlanych, spółdzielnia ta w wyniku swojego rozwoju stała się i jest od bardzo już dawna jednem z najpoważniejszych przedsiębiorstw budowlanych w Medjolanie. Wartość robót wykonywanych przez nią wyniosła w 1887 roku zaledwie L. 19.358.27, po dziesięciu latach wartość rocznej pracy wzrosła do L. 551.097.18. W 1918 roku wynosiła L. 919.065.62, zaś w 1934 r. — L. 4.541.665.95.

W obecnej chwili spółdzielnia liczy około 500 członków, posiadających 941 udziałów. Udział członkowski wynosi L. 100. Jak widzimy większość członków ma po parę udziałów. **Zaledwie trzecia część członków pracuje** zarobkowo w spółdzielni. I ta grupa właśnie stanowi rdzeń kooperatywy. Z pośród pozostałych połowa przypada na **emerytów i inwalidów** (spółdzielnia posiada bowiem całe pokolenie emerytów). Reszta — to członkowie, którzy, chociaż wpłacili udziały, jednak z różnych względów w spółdzielni nie zarobkują*). Oprócz członków, wśród których znajdują się wyłącznie robotnicy wykwalifikowani, zatrudnia spółdzielnia **do 600 niečlonków**, z których około 300 stanowią **stałą załogę niečlonkowską**. Z niej spółdzielnia uzupełnia ostrożnie skład swoich członków.

Członkiem spółdzielni może zostać tylko „pracownik sztuki murarskiej, który jeszcze nie ukończył 40-go roku życia, został polecony przez conajmniej 2-ch członków, przepracował w spółdzielni conajmniej 2 lata i posiada wszystkie właściwości (jak uczciwość, zdolność, wydajność pracy), które zapewniają o jego wartości, jako pracownika". Doborowi właściwemu członków, jako podstawowemu warunkowi prosperowania instytucji, poświęca spółdzielnia dużo ostrożnej uwagi. Z pośród zespołu pracowników najemnie zatrudnionych wybierani są najzdolniejsi i najbardziej odpowiedni i, jako kandydaci, otaczani szczególnie czujną opieką. Spółdzielnia nie szczędzi środków na dokształcenie zawodowe i obecnie naprzykład opłaca 17 miejsc dla swoich członków w szkole budowlanej w Medjolanie.

Łączność ze starszem pokoleniem członkowskiem utrzymuje się przez tak zwany **Fundusz Starczy i Inwalidzki** (Fondo vecchiaia ed impotenza al lavoro). Fundusz ten, który powstał i wzrasta w drodze odpisów z czystych nadwyżek, wynosi dziś poważną sumę L. 1,032,052. Pozwala on spółdzielni na wypłacanie członkom-emerytom (liczącym sobie ponad 65 lat wieku) oraz inwalidom zasiłków stałych w wysokości 50 lir miesięcznie.

Spółdzielnia brukarzy

(Cooperativa Lavoranti Selciatori)

Założona w 1908 roku. Wartość robót wykonanych przez spółdzielnię (brukowanie dróg, ewent. wykładanie płytami granitowemi) wyniosła w 1908 roku — L. 85,475., w 1915 r. — L. 142,783., w 1919 r. — L. 625,899, w 1932 r. — L. 3,552,593. **W roku 1934 wartość robót wykonanych przez spółdzielnię przekroczyła cyfrę 4-ch miljonów lir, a suma wypłaconych zarobków** (członkom i niečlonkom) **wyniosła L. 1,295,931.**

*) Wielka ilość członków niezarobkujących w spółdzielni, która stale zatrudnia znacznie więcej od nich niečlonków, nie jest zjawiskiem zdrowem. **(Red.).**

W dniu 31. XII. 1934 r. spółdzielnia liczyła 218 członków, w czem 35 emerytów. Przeciętna liczba robotników najemnych (niećzłonków) waha się w spółdzielni w granicach od 600 — 800. Dawniej liczba ta była mniejsza. Wzrost jej wynika z wprowadzenia i przestrzegania we Włoszech 40-godzinnego tygodnia pracy.

Trzeba zaznaczyć, **że normy wynagrodzenia za pracę tak członków jak i niećzłonków są w tej oraz w poprzedniej spółdzielni jednakowe;** kształtują się one naogół według norm, ustalonych w umowach zbiorowych.

Cechą znamienną omawianej spółdzielni jest jeszcze ściślejsze niż w poprzedniej powiązanie wzajemne członków ze sobą i ze spółdzielnią. **Emerytury** starcze i inwalidzkie wynoszą tutaj 100 lir miesięcznie. Kapitały rezerwowe zostały użyte częściowo na **budowę mieszkań** dla członków; w tym celu w łonie spółdzielni pracy stworzono spółdzielnię mieszkaniową. Corocznie spółdzielnia organizuje **kolonje letnie dla dzieci** swoich członków.

Spółdzielnia stała się tutaj bardzo zwartą organizacją. Członkostwo w tej spółdzielni przechodzi z ojca na syna wskutek czego występują tu poza związkami społeczno-gospodarczemi także związki pokrewieństwa. Czy aż tak bardzo ścisłe związki, które w miarę rozwoju spółdzielni wytwarzają się między jej członkami, nie kryją w sobie niebezpieczeństwa dla późniejszego jej rozwoju? — jest to problem. Jak dotąd spółdzielnia z tego powodu nie doznaje żadnych trudności.

Przez cały czas swojego istnienia administrowana i kierowana przez samych członków - robotników stała się spółdzielnia od bardzo już dawna wielkiem przedsiębiorstwem, słynnem ze swej solidności i zdolnem do podejmowania najpoważniejszych robót brukarskich.

Spółdzielnia tragarzy

(Società Cooperativa Portabagagli)

Istnieje od 1911 roku. Zrzesza tragarzy na dworcu kolejowym dla wykonywania usług względem publiczności i zapewnienia stowarzyszonym jednakowego zarobku i ubezpieczeń.

Obecnie liczy spółdzielnia 165 członków oraz 149 pomocników (niećzłonków). Wszyscy członkowie oraz pewna część pomocników są zatrudnieni przy obsługiwaniu publiczności na dworcu (przenoszenie bagażu). Reszta pomocników zatrudniona jest w przechowalni bagażowej.

Każdy tragarz oddaje swój cały zarobek dzienny do wspólnej kasy, skąd otrzymuje dziennie: członek 20 lir, a niećzłonek (pomocnik) 18 lir. Po każdomiesięcznem obliczeniu następuje podział pozostałości (nadwyżki) pomiędzy odpowiednie fundusze spółdzielni oraz między członków *).

Celem zapobieżenia nadużyciom stosowana jest zasada, że tragarz po otrzymaniu zapłaty nie ma prawa schować jej do kieszeni, dopóki nie pokaże jej jakiemuś napotkanemu członkowi. Dopiero potem wpisuje zaro-

*) Widzimy w tej spółdzielni uprzywilejowanie członków pod względem wynagrodzenia. **(Red.).**

bek do specjalnej książeczki obrachunkowej. Drobne wykroczenie w tej dziedzinie grozi wydaleniem z pracy i pozbawieniem członkostwa. Imienne wykazy zarobków poszczególnych tragarzy są wywieszane w lokalu spółdzielni.

Członkowie bardzo sobie cenią swoją kooperatywę, która zapewnia im stały dobry zarobek oraz ubezpiecza na wypadek choroby i niezdolności do pracy.

Z. S. R. R.

Pomoc wzajemna w „kołchozach"

Spółdzielnie pracy i wytwórcze obok głównego swego zadania, jakiem jest zatrudnianie zarobkowe u siebie swoich członków, mają jeszcze i inne zadania dodatkowe, wśród których najważniejszem jest pomoc wzajemna w potrzebie, troskliwie udzielana przez spółdzielnie stowarzyszonym i ich rodzinom.

W sowieckich „kołchozach", które, jak wiemy, są w obecnej swojej formie rodzajem spółdzielni wytwórczych w rolnictwie, obowiązujący statut przewiduje, że walne zgromadzenie może ustanowić specjalny fundusz pomocy inwalidom, starcom, członkom, którzy czasowo utracili zdolność do pracy, będącym w potrzebie rodzinom odbywających służbę wojskową członków, oraz na utrzymanie sierot i żłobków dla dzieci — na co mogą być wydawane sumy, nie przekraczające wartości 2% produkcji brutto kołchozu.

*

Oto jak współpracownik dziennika moskiewskiego „Prawda" w numerze z dnia 13-go września opisuje taką pomoc w kołchozie **„Put' Iljicza"** (wieś Tarasowka pod Moskwą).

*

Widzę na ławce staruszka. Wygrzewa się na słonku. Zwracam się do niego z zapytaniem. Nie odpowiada. Okazało się, że nic nie słyszy.

Dowiedziałem się od innych, że nazywa się Iwan Siergiejewicz Lubuszkin. Gdy zakładano kołchoz, zaofiarował swoją współpracę. Zrobili go stróżem. Pracował jak mógł gorliwie. Ale coraz gorzej widział i całkowicie przestał słyszeć. Więc z konieczności zwolnili go z pracy. Zamieszkał u syna.

Na walnem zebraniu kołchozu postanowiono: 1) płacić staruszkowi miesięczne dożywocie po 25 rubli, 2) dostarczać mu produktów według normy dniówkowej, przyznawanej uczciwie pracującemu członkowi kołchozu.

Lubuszkin wszedł do rodziny syna jako równouprawniony członek. Nie jest dla niej ciężarem. Nie dozna w niej poniewierki. Nikt nie czeka jego śmierci.

*

Praskowja Sołowjowa straciła męża. Została z sześciorgiem drobnych sierot. Druga wdowa — Marja Pirożkowa ma troje dzieci i ślepego inwalidę — teścia. Obie gorliwie pracują w kołchozie.

Kołchoz przyszedł im z pomocą. Walne zgromadzenie postanowiło wydawać każdej z nich, specjalnie dla dzieci, po dodatkowej normie produktów, przyznawanej dla uczciwie pracującego członka kołchozu.

*

Zaprowadzili mnie do chaty Lisicynych. Mieszka w niej niedołężna staruszka Agafja Wasiljewna z czworgiem sierot — wnucząt.

Najstarszy czternastoletni — chodzi do 7-go oddziału szkoły, dwunastoletnia dziewczynka uczy się w 4-ym oddziale. Dziesięcioletnia — w 2-gim. Najmłodszy sześcioletni — do szkoły jeszcze nie chodzi. „Gospodaruje" w domu z babcią.

Kasa kołchozu wypłaca im z funduszu wzajemnej pomocy po 60 rubli co miesiąc (na wychowanie dzieci). Poza tem w planie podziału dochodów kołchozu przewidziano: wydawać rodzinie Lisicynych podwójną normę produktów, jaka przypada z podziału na każdego uczciwie pracującego członka kołchozu.

FRANCJA

Spółdzielnia Tragarzy „La Collaboratrice" w Paryżu

Tragarze na kolejach francuskich pracują przeważnie na rachunek przedsiębiorstw prywatnych. Ciekawy wyjątek stanowi w tym względzie spółdzielnia „La Collaboratrice" w Paryżu, założona w 1931 roku.

Posiada ona umowę z towarzystwem kolei państwowych co do obsługi i przeładunku bagażów na terenie trzech dworców paryskich (Montparnasse, Saint-Lazare i Invalides). Spółdzielnia zapewnia kolei całkowitą obsługę tych dworców w zakresie przeładunku i przechowywania bagażów i ponosi odpowiedzialność za ewentualne straty, połączone z temi czynnościami (zagubienie, uszkodzenie, kradzież).

Ogół członków tej kooperatywy podzielony jest na mniejsze **grupy,** na czele których stoją **„przodownicy"**. Wszystkie grupy danego dworca podlegają **„kierownikowi"**.

*

Ciekawy jest w opisywanej spółdzielni sposób dzielenia się dochodami.

Dochody te płyną z podwójnego źródła: **primo** — są to opłaty, pobierane przez poszczególnych członków - tragaży od prywatnych pasażerów; **secundo** — wpływy kasy za roboty, wykonywane dla kolei.

Dochodem z pierwszego źródła wszyscy dzielą się **porównu**. Każdy członek - tragaż komunikuje w końcu dnia swojemu przodownikowi, ile zainkasował tytułem opłat od pasażerów. Przodownicy z tych zeznań sporządzają zestawienia. Zsumowane zestawienia wszystkich przodowników dają ogólną liczbę wszystkich wpływów od pasażerów na trzech dworcach. Ta liczba ogólna, podzielona przez liczbę zatrudnionych członków, określa zarobek, przypadający w tym dniu na jednego członka. Ponieważ inkasa dzienne poszczególnych członków nie są równe, — co pewien okres czasu dokonywane jest wyrównanie.

Natomiast opłaty od kolei, pobierane bezpośrednio przez kasę spółdzielni, idą na pokrycie wydatków i dopiero po zamknięciu roku obrachunkowego i uwzględnieniu wszelkich potrąceń — pozostałość dzielona jest pomiędzy członków w stosunku do dni, przepracowanych przez każdego. Przy tym podziale roboczodniówka przodownika liczy się podwójnie w stosunku do roboczodniówki zwykłego tragarza, a roboczodniówka kierownika — potrójnie.

Ogólna suma do podziału z tego źródła wyniosła za rok 1931-szy 192.665 franków.

*

Omawiana spółdzielnia stosuje u siebie następujące zasady przy podziale nadwyżki bilansowej: 5 proc. na kapitał rezerwowy, 45 proc. na kapitał zapasowy, 20 proc. na kasę pomocy wzajemnej, 5 proc. od udziałów [1]) i reszta do podziału między członków według zasad wyżej omówionych.

b. p.

ANGLJA

Spółdzielnie wytwórcze

W roku 1934-tym było w Anglji 94 spółdzielni wytwórczych, w tem 43 związkowe i 51 „dzikich" (niezrzeszonych).

Poniższe tabelki dają obraz dynamiki rozwojowej spółdzielni związkowych. Pierwsza tabela wykazuje wzrost liczby członków i zatrudnionych osób.

Rok	Ilość spółdz.	Ilość członk.	Ilość personelu
1923	44	14.313	5.217
1928	43	14.990	6.797
1933	43	15.801	7.698

Druga tabela wykazuje rozwój pod względem materjalnym.

Rok	Udziały *)	Rezerwa *)	Sprzedaż *)	Nadwyżki *)
1923	843.391	277.560	2.051.987	77.869
1928	985.101	384.359	2.814.599	139.717
1933	1.418.801	453.226	2.459.410	98.261

[1]) Jest to kompromis na rzecz zasady, powszechnej w ustroju kapitalistycznym lecz sprzecznej z duchem spółdzielczości pracy. Polskie spółdzielnie pracy, oparte na zdrowych zasadach, nie stosują u siebie oprocentowania udziałów członkowskich. **(Red.).**

*) W funtach szterlingów.

Prenumerata: roczna — **zł. 10.—**, półroczna — **zł. 6—**, kwartalna — **zł. 3.—**

Pojedyńczy numer bez przesyłki **1 złoty.**

Wydawca: **Marja Sierakowska** w imieniu Towarzystwa Popierania Kooperacji Pracy

Redaktor: **Jan Wolski**

Drukarnia Artystyczna, Warszawa, Nowy Świat 47, telefon: 635-80 i 635-83.